

# Drukkerijen en grafische kunstbedrijven

## PSC 130.01 (arbeiders)

## PC 200 (bedienden)



Een uitgave van  
ACV bouw - industrie & energie  
Koningsstraat 45 - 1000 Brussel  
T 02 285 02 11  
acvbie@acv-csc.be  
www.hetacv.be/acvbie  
Augustus 2022



bouw - industrie & energie

## Inhoudstafel arbeiders (PSC 130.01)

1. Minimumuurlonen
2. Consumptiecheques
3. Indeling van functies en loonvoorwaarden
4. Maaltijdcheque
5. Dagploeg
6. Ploegenpremies
7. Overurentoeslag
8. Arbeidsduur
9. Eindejaarspremie
10. Klein verlet
11. Opzegtermijnen
12. Feestdagen
13. Anciënniteitsverlof
14. Extralegale vakantiedag
15. Vorming
16. Syndicale premie
17. Tijdelijke werkloosheid
18. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioen)
19. Tijdskrediet & landingsbaan
20. Aanvullend pensioen
21. Sluitingsvergoeding
22. Vervoerskosten
23. Delegee worden, iets voor jou?

# Drukkerijen en grafische kunstbedrijven

## Augustus 2022 | PSC 130.01 - Arbeiders

### 1 Minimumuurlonen (regime 37-urenweek)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur.

In de sector spreken we eigenlijk over weeklonen, voor het praktische gemak zetten wij deze ook om in uurlonen.

Geldig sinds 1 augustus 2022.

Cat.	Weekloon	Uurloon	Toeslag nacht-ploeg	Cat.	Weekloon	Uurloon	Toeslag nacht-ploeg
<b>I</b>	€ 528,768	€ 14,2910	€ 9,9260	<b>XI</b>	€ 678,663	€ 18,3422	€ 13,6181
<b>II</b>	€ 555,111	€ 15,0030	€ 10,5742	<b>XII</b>	€ 685,293	€ 18,5214	€ 13,7815
<b>III</b>	€ 588,047	€ 15,8931	€ 11,3853	<b>XIII</b>	€ 703,386	€ 19,0104	€ 14,2279
<b>IV</b>	€ 597,953	€ 16,1608	€ 11,6301	<b>XIV</b>	€ 719,907	€ 19,4569	€ 14,6341
<b>V</b>	€ 621,017	€ 16,7842	€ 12,1970	<b>XV</b>	€ 736,339	€ 19,9010	€ 15,0396
<b>VI</b>	€ 629,252	€ 17,0068	€ 12,4010	<b>XVI</b>	€ 752,916	€ 20,3490	€ 15,4480
<b>VII</b>	€ 637,491	€ 17,2294	€ 12,6037	<b>XVII</b>	€ 769,303	€ 20,7919	€ 15,8513
<b>VIII</b>	€ 645,667	€ 17,4504	€ 12,8057	<b>XVIII</b>	€ 794,047	€ 21,4607	€ 16,4610
<b>IX</b>	€ 653,955	€ 17,6744	€ 13,0093	<b>XIX</b>	€ 818,758	€ 22,1285	€ 17,0696
<b>X</b>	€ 670,474	€ 18,1209	€ 13,4165	<b>XX</b>	€ 851,708	€ 23,0191	€ 17,8814

Deze weeklonen worden geïndexeerd met 2 % van zodra de spilindex van 120,35 wordt overschreden.

## 2 Consumptiecheques

In het kader van de sectorale onderhandelingen 2021-2022 werden er éénmalige consumptiecheques ter waarde van € 125 toegekend in december 2021.

### Voorwaarden:

- ☞ in dienst zijn op 1 december 2021;
- ☞ werknemers in dienst na 1 januari 2021: pro rata aantal maanden tewerkstelling in 2021;
- ☞ deeltijdse werknemers: pro rata arbeidsregime in 2021;
- ☞ geen recht: werknemers die omwille van langdurige arbeidsongeschiktheid (ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte), verlof zonder wedde of een andere reden geen enkele gewerkte dag hebben geleverd in 2021.

## 3 Indeling van functies en loonvoorwaarden

De loonvoorwaarden en beroepsclassificatie werden vastgelegd in de cao van 14 mei 1980.

- |                                   |                               |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| ☞ voorbereiding - zetten          | ☞ hoogdruk                    |
| ☞ lichtdruk                       | ☞ vlakdruk offset             |
| ☞ clicherie - galvanoplastie      | ☞ diepdruk                    |
| ☞ vervaardigen van polymeerplaten | ☞ zeefdruk                    |
| ☞ graveren                        | ☞ binderij - brocheerderij    |
| ☞ fotogravure                     | ☞ gemeenschappelijke functies |

*De integrale tekst van de loonovereenkomst van 14 mei 1980 is op eenvoudige vraag verkrijgbaar bij ACV bouw - industrie & energie.*

## 4 Maaltijdcheque

Vanaf 1 oktober 2019 bedraagt de (sectorale) maaltijdcheque minimaal € 3,75. De maaltijdcheque bestaat uit een persoonlijk aandeel van € 1,09 en een aandeel van de werkgever van € 2,66.

## 5 Dagploeg

De uren van een normale dagploeg liggen tussen 6u en 20u. Voor prestaties die eindigen na 20u of na 22u zijn extra toeslagen voorzien (25 % en 50 %).

## 6 Ploegenpremie

### 2-ploegen

Toeslag van 15 % op het individuele weekloon.

### Nachtarbeid in drie ploegen

Een forfaitaire toeslag per uur, bovenop het normale uurloon.

(Zie loontabel)

## 7 Overurentoeslag

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50 % bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100 % bij overwerk op zon- en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

Bij het presteren van minstens twee niet – voorziene overuren per dag, heb je recht op een maaltijdvergoeding (≠ maaltijdcheque) van € 4,62. Dit bedrag wordt om de twee jaar aangepast aan de gezondheidsindex.

## 8 Arbeidsduur

Arbeidsduur: 37 uur per week.

De modaliteiten worden afgesproken op ondernemingsvlak.

## 9 Eindejaarspremie

### Referteperiode

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december.

### Bedrag

173 x werkelijk uurloon x aantal uren per week

---

40

Dit op het **effectieve basisloon**, ploegenpremie **niet** inbegrepen.

## Datum van betaling

De eindejaarspremie wordt betaald op 15 december (of op de dichtst bijgelegen werkdag).

## Worden gelijkgesteld:

- ☞ jaarlijkse vakantiedagen;
- ☞ 10 wettelijke en twee bijkomende feestdagen (of hun vervangingsdagen);
- ☞ eerste 12 maanden arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte die aanleiding geeft tot vergoeding;
- ☞ max. 50 werkdagen ziekte, ongeval of bevallingrust; bij een ziekte die loopt over meer dan een jaar, zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld;
- ☞ max.10 dagen klein verlet;
- ☞ dagen van betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof;
- ☞ max. 50 dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen. In geval van gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping, worden alle dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelijkgesteld, zonder beperking;
- ☞ periode gedekt door verbrekingsvergoeding/opzegtermijn in het geval dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt of opzegt.
- ☞ max. 50 dagen tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht corona voor 2021. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt de maximale gelijkstelling pro rata het arbeidsregime toegepast. Voor 2022 trachten wij deze gelijkstelling ook te bekomen. Van zodra hier meer nieuws over is, zullen wij hierover communiceren.

De werknemer die zelf ontslag geeft, behoudt het recht op de eindejaarspremie indien hij minstens drie jaar anciënniteit heeft.

## 10 Klein verlet

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in het PSC 130.01 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best jouw beroepsverbond (contactgegevens op de achterzijde van deze folder) of vakbondsafgevaardigde.

## 11 Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen? Neem dan contact met ons op of surf naar [www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie). Via onze website kan je heel eenvoudig zelf jouw opzeg berekenen (zie tools).

## 12 Feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen worden aangevuld met twee bijkomende sectorale feestdagen, waarvan één te kiezen door de werkgever en één in gemeenschappelijk overleg.

## 13 Anciënniteitsverlof

Elke werknemer met een zekere anciënniteit in de onderneming, heeft jaarlijks recht op betaald anciënniteitsverlof:

- ☞ na 10 jaar anciënniteit één dag betaald anciënniteitsverlof;
- ☞ na 20 jaar anciënniteit twee dagen betaald anciënniteitsverlof;
- ☞ na 25 jaar anciënniteit drie dagen betaald anciënniteitsverlof.

De betaling gebeurt op basis van de werkelijk te presteren uren op deze verlofdag met een maximum van acht uur aan het normaal uurloon, exclusief ploegenpremie.

Sinds 1 januari 2014 hebben werknemers van 55 jaar en ouder met twee jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit recht op één vervroegde anciënniteitsverlofdag.

Vanaf het moment dat je 55 jaar of ouder bent en twee jaar ononderbroken ondernemingsanciënniteit hebt, kan je deze dag dus vervroegd opnemen. Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling (in totaal max. 3 drie anciënniteitsdagen).

## 14 Extralegale vakantiedag

De arbeider die in dienst is op 1 januari van het kalenderjaar in kwestie heeft recht op één extralegale vakantiedag. De deeltijdse arbeider heeft recht op de vakantiedag pro rata zijn tewerkstellingsbreuk. De extralegale dag wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie. Deze dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar.

De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100 % (exclusief ploegenpremies of andere toeslagen).

## 15 Vorming

Vanaf 1 januari 2022 heeft elke werknemer recht op drie opleidingsdagen per jaar, met mogelijkheid tot collectivisering en dit onder welbepaalde voorwaarden.

## 16 Syndicale premie

Vanaf de uitbetaling van het jaar 2023 bedraagt de syndicale premie:

- ☞ je bent actief: € 145 of € 12,08 per maand;
- ☞ je geniet van SWT of je bent werkloos en ouder dan 50 jaar: € 95,20 of € 7,93 per maand;
- ☞ je bent volledig werkloos en jonger dan 50 jaar: € 76 of € 6,33 per maand t.e.m. het 2<sup>de</sup> jaar volledige werkloosheid.

De uitbetaling wordt jaarlijks vastgelegd half januari.

## 17 Tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk

Bij gebrek aan werk wegens economische redenen mag de uitvoering van je arbeidsovereenkomst geschorst worden en kan je tijdelijk werkloos worden.

De werkgever moet je schriftelijk op de hoogte brengen van het werkloosheidssysteem dat toegepast wordt en dit ten laatste op de woensdag van de week die aan de volledige of gedeeltelijke schorsing voorafgaat (dat kan ook door aanplakking in het bedrijf). Je krijgt daarna een individuele bevestiging op de vrijdag die aan de periode van tijdelijke werkloosheid voorafgaat.



Hierin staan volgende zaken vermeld:

- ☞ het werkloosheidssysteem;
- ☞ de maximumduur van de tijdelijke werkloosheid;
- ☞ de begin- en einddatum van de tijdelijke werkloosheid;
- ☞ de dagen waarop je werkloos zal zijn.

Het totaal van de vergoedingen, inclusief de werkloosheidsvergoeding, is begrensd op het netto-dagloon van de arbeider.

### **SYSTEEM 1 – algemeen principe**

De werkloosheidsperiode gaat steeds in op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum twee volledige weken. Hierna moet je minstens één week werken.

Voor de eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid van het jaar krijg je een dagelijkse vergoeding van € 7. Voor de volgende dagen krijg je een dagelijkse vergoeding van € 2.

Je kan maximum twee maal per week en zes maal per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was.

Bij een terugroeping krijg je een vergoeding voor de dagen tijdelijke werkloosheid van één bruto – uurloon (inclusief eventuele ploegenpremies) + € 7.

### **SYSTEEM 2 – gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid**

In de nieuwe regeling is er een kleine en een grote schorsing voorzien. De dagen tijdelijke werkloosheid moeten niet meer voorafgaan aan of volgen op een weekend.

*Grote schorsing:*

- ☞ ofwel worden er minder dan drie arbeidsdagen per week voorzien;
- ☞ ofwel wordt er minder dan één arbeidsweek op twee weken voorzien.

Met andere woorden mogen er dus maximum vier werkloosheidsdagen per week of acht werkloosheidsdagen per twee weken vallen.

*Kleine schorsing:*

- ☞ ofwel worden er minstens drie arbeidsdagen per week voorzien;
- ☞ ofwel wordt er minstens één arbeidsweek op twee weken voorzien.

Met andere woorden mogen er dus maximum twee werkloosheidsdagen per week of vijf werkloosheidsdagen per twee weken vallen (in de vijfdagenweek).

Zowel bij de grote als bij de kleine schorsing is er een maximumduur van drie maanden. Indien de maximumduur bereikt is en men wilt een nieuwe gedeeltelijke regeling aanvragen, moet er eerst een volledige arbeidsweek ingevoerd worden.

Bij gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid krijg je een aanvullende vergoeding van € 7 + één bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag) per werkloosheidsdag.

Nieuw zijn ook volgende regels in verband met het tijdstip van verwittiging van de werknemer bij terugroeping. Dit geldt zowel bij volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:

- ☞ bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping;
- ☞ bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

## 18 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing:

- ☞ SWT vanaf 62 jaar (vanaf 1 januari 2021)
  - Mannen: 40 jaar loopbaan;
  - Vrouwen: 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar loopbaan 2022, ...
- ☞ SWT vanaf 60 jaar en 40 jaar loopbaan (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023);
- ☞ SWT vanaf 60 jaar, 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023):
  - 20 jaar nachtarbeid;
  - Zwaar beroep (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar).
- ☞ SWT vanaf 60 jaar, 35 jaar loopbaan en voldoen aan de volgende voorwaarde (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023):
  - Gewerkt hebben in een zwaar beroep (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar).

Voor werknemers van 50 jaar en ouder, die genieten van een regime tijdskrediet of loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het reële loon aan 100 % in aanmerking genomen bij de berekening van het SWT.

De bedrijfstoelage SWT blijft ten laste van de werkgever, ook wanneer een activiteit als loontrekkende of zelfstandige hernomen wordt. Dit mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden.

Bijkomend is er ook de mogelijkheid om op SWT te gaan wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT). Dit kan vanaf 58 jaar en met een beroepsloopbaan van 35 jaar (van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023).

## 19 Tijdskrediet & landingsbaan

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

Je kan gebruikmaken van volgende stelsels tijdskrediet:

- ☞ met motief (zorg of opleiding);
- ☞ in het eindeloopbaanstelsel (landingsbaan).

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- ☞ uitkering bij tijdskrediet met motief;
- ☞ uitkering bij tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan) vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar) of is je onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5<sup>de</sup> of halftijdse landingsbaan (tot 30 juni 2023).

Op sectorvlak werd het mogelijk gemaakt om in landingsbaan te gaan op 50 jaar en je arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> te verminderen als je 28 jaar beroepsloopbaan hebt, waarvan 10 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming. Dit is nog steeds mogelijk, maar je zal geen onderbrekingsuitkering krijgen.

De wetgeving rond tijdskrediet en landingsbanen is complex en wijzigt snel. Indien je geïnteresseerd bent om gebruik te maken van één van deze systemen, neem dan zeker eerst contact op met ons!



## 20 Aanvullend pensioen

### **APK (voor prestaties vóór 1/1/2007)**

Krijg je als werknemer een gezinspensioen, dan kan je genieten van een aanvullend pensioen van maximaal € 355,76 per jaar voor een volledige beroepsloopbaan van 40 jaar, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden (o.a. grafische beroepsloopbaan van minstens 10 jaar).

Krijg je een pensioen als alleenstaande, dan is dit bedrag maximaal € 266,82 per jaar.

Wettelijke beschikkingen m.b.t. de Wet op Aanvullende Pensioenen staan ons niet meer toe om met dit systeem verder te gaan. Het systeem stopte op 31 december 2006, maar alle verworven rechten bleven behouden.

### **F2PL (Fonds 2<sup>de</sup> Pijler) (voor prestaties vanaf 2009)**

Sinds 1 januari 2009 is er een nieuw systeem genaamd de 2<sup>de</sup> pijler. Via dit nieuwe systeem krijg je een pensioenpremie als je de (vervroegde) pensioenleeftijd bereikt of vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van SWT.

Overlijd je voor deze leeftijd, dan krijgen jouw rechthebbenden de premie.

De 2<sup>de</sup> pijler wordt gefinancierd met een patronale bijdrage van € 136 per jaar.

In bepaalde ondernemingen kunnen er eigen systemen bestaan, maar deze moeten minstens evenwaardig zijn aan dat van de sector.

## 21 Sluitingsvergoeding

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingstoelage aan werknemers die werken bij een onderneming die sluit:

- ☞ en het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minstens 20 werknemers telde;
- ☞ ten gevolge van een faillissement en die het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal vijf tot 19 werknemers telde.

### **Wat voegt de sector daar nog aan toe?**

Je hebt recht op een sluitingsvergoeding betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid indien:

- ☞ je onderneming sluit en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 20 werknemers tewerkgesteld;
- ☞ je onderneming sluit ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan vijf werknemers tewerkgesteld.

Het bedrag van de vergoeding bij sluiting van de onderneming wordt als volgt berekend:

- ☞ € 77,06 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van 20 jaar;
- ☞ € 77,06 per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- ☞ € 92,73 per jaar aansluiting bij een vakbond (onder bepaalde voorwaarden), met een maximum van 14 jaar. Deze vergoeding wordt berekend in functie van je vakbondslidmaatschap tijdens de periode dat je door een arbeidsovereenkomst verbonden was aan de onderneming.

## 22 Vervoerskosten

### Trein

Hieronder vind je de afgesproken werkgeverstussenkomst, geldig sinds 1 februari 2022. Indien je werkgever een derdebetalersovereenkomst sluit met de NMBS, krijg je de volledige prijs van je treinabonnement terugbetaald!

Km	Maand	Km	Maand
1	€ 30,80	30	€ 94,40
2	€ 33,60	31 - 33	€ 98,40
3	€ 36,40	34 - 36	€ 104,00
4	€ 38,80	37 - 39	€ 109,50
5	€ 40,80	40 - 42	€ 116,00
6	€ 43,20	43 - 45	€ 121,50
7	€ 45,60	46 - 48	€ 127,00
8	€ 48,00	49 - 51	€ 133,00
9	€ 50,40	51 - 54	€ 137,00
10	€ 52,80	55 - 57	€ 141,00
11	€ 55,20	58 - 60	€ 145,00
12	€ 57,60	61 - 65	€ 150,50
13	€ 60,00	66 - 70	€ 157,50
14	€ 62,40	71 - 75	€ 164,00
15	€ 64,80	76 - 80	€ 171,00
16	€ 66,40	81 - 85	€ 177,50

17	€ 68,80	86 - 90	€ 184,00
18	€ 71,20	91 - 95	€ 191,00
19	€ 73,60	96 - 100	€ 197,50
20	€ 76,00	101 - 105	€ 205,00
21	€ 78,40	106 - 110	€ 211,00
22	€ 80,80	111 - 115	€ 218,00
23	€ 83,20	116 - 120	€ 225,00
24	€ 85,60	121 - 125	€ 232,00
25	€ 88,00	126 - 130	€ 238,00
26	€ 90,40	131 - 135	€ 246,00
27	€ 92,00	136 - 140	€ 252,00
28	€ 30,80	141-145	€ 259,00
29	€ 33,60	>145	€ 269,00

De volledige tabel is terug te vinden op [www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie).

### Ander openbaar vervoer

De vergoeding betaald door de werkgever bedraagt 80 % van de werkelijke kost.

### Gemotoriseerd privé – vervoermiddel

Dankzij het sectorakkoord 2021-2022 komt de werkgever bij het gebruik van een privé-vervoermiddel (gemotoriseerd) vanaf de 1<sup>ste</sup> km tussen. In het verleden was dit pas vanaf drie km. De tussenkomst van de werkgever bij gebruik van een privé-vervoermiddel bedraagt vanaf 1 januari 2022:

Km (enkele afstand)	Tussenkomst per arbeidsdag	Km (enkele afstand)	Tussenkomst per arbeidsdag
0-4	€ 0,516	49-51	€ 4,627
5	€ 0,516	52-54	€ 4,796
6	€ 1,136	55-57	€ 4,907
7	€ 1,214	58-60	€ 5,075
8	€ 1,295	61-65	€ 5,241
9	€ 1,361	66-70	€ 5,521
10	€ 1,450	71-75	€ 5,799
11	€ 1,507	76-80	€ 6,024
12	€ 1,617	81-85	€ 6,303
13	€ 1,673	86-90	€ 6,580
14	€ 1,728	91-95	€ 6,804
15	€ 1,840	96-100	€ 7,082
16	€ 1,896	101-105	€ 7,362
17	€ 1,979	106-110	€ 7,640
18	€ 2,064	111-115	€ 7,863

19	€ 2,119	116-120	€ 8,141
20	€ 2,231	121-125	€ 8,365
21	€ 2,286	126-130	€ 8,644
22	€ 2,370	131-135	€ 8,923
23	€ 2,454	136-140	€ 9,201
24	€ 2,538	141-145	€ 9,427
25	€ 2,593	146-150	€ 9,760
26	€ 2,705	151-155	€ 9,927
27	€ 2,761	156-160	€ 10,151
28	€ 2,845	161-165	€ 10,430
29	€ 2,956	166-170	€ 10,652
30	€ 3,011	171-175	€ 10,930
31-33	€ 3,067	176-180	€ 11,209
34-36	€ 3,235	181-185	€ 11,377
37-39	€ 3,458	186-190	€ 11,655
40-42	€ 3,681	191-195	€ 11,934
43-45	€ 3,903	196-200	€ 12,158
46-48	€ 4,127		

## Verplaatsing met de fiets

Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de fietsvergoeding € 0,15 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 6 (maximum 40 km heen en terug) per werkdag.

Ondernemingen die op 1 januari 2022 een gunstigere regeling hadden, blijven deze behouden.

## 23 Delegee worden, iets voor jou?

Men kan een syndicale delegatie voor arbeiders oprichten van zodra er minstens vijf arbeid(st)ers tewerkgesteld zijn onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité 130.

### Waarom?

1. Omdat inspraak belangrijk is.
2. Omdat waken over veiligheid en het bewaken van loon - en arbeidsvoorwaarden van levensbelang zijn voor jezelf en jouw werkmakers.
3. Omdat opkomen voor jezelf en voor jouw collega's alleen maar kan als er delegees zijn.

***Dit willen we ook waarmaken in kleinere bedrijven! Interesse? Contacteer ons!***

## Inhoudstafel bedienen (PC 200)

1. Minimumlonen
2. Indeling van functies en loonvoorwaarden
3. Coronapremie
4. Ecocheques
5. Overurentoeslag
6. Arbeidsduur
7. Jaarlijkse premie
8. Eindejaarspremie
9. Klein verlet
10. Telewerk
11. Opzegtermijnen
12. Vorming
13. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)
14. Tijdskrediet & landingsbaan
15. Vervoerskosten
16. Delegee worden, iets voor jou?



# Drukkerijen en grafische kunstbedrijven

## Augustus 2022 | PC 200 - Bedienden

### 1 Minimumlonen (regime 38-urenweek)

De bedragen voorzien in onderstaande tabel vertegenwoordigen het minimum voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Geldig sinds 1 januari 2022.

#### Loonschaal I

Van toepassing tijdens het eerste jaar van tewerkstelling in de onderneming.

Ervaring	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
0 jaar	€ 1 879,35	€ 1 957,65	€ 1 985,34	€ 2 141,56
1 jaar	€ 1 885,01	€ 1 968,87	€ 1 985,34	€ 2 155,72
2 jaar	€ 1 890,63	€ 1 980,13	€ 2 030,11	€ 2 169,64
3 jaar	€ 1 896,31	€ 1 991,46	€ 2 069,47	€ 2 183,84
4 jaar	€ 1 902,04	€ 2 006,73	€ 2 108,80	€ 2 238,93
5 jaar	€ 1 907,59	€ 2 022,26	€ 2 148,29	€ 2 287,93
6 jaar	€ 1 913,25	€ 2 034,00	€ 2 187,65	€ 2 336,87
7 jaar	€ 1 918,85	€ 2 063,37	€ 2 227,16	€ 2 385,70
8 jaar	€ 1 924,89	€ 2 092,81	€ 2 266,68	€ 2 434,67
9 jaar	€ 1 940,51	€ 2 122,12	€ 2 306,16	€ 2 483,34

## Loonschaal I (vervolg)

Ervaring	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
10 jaar	€ 1 956,19	€ 2 151,67	€ 2 345,54	€ 2 532,55
11 jaar	€ 1 969,52	€ 2 176,53	€ 2 384,99	€ 2 581,24
12 jaar	€ 1 982,73	€ 2 201,11	€ 2 424,41	€ 2 630,30
13 jaar	€ 1 996,11	€ 2 225,98	€ 2 455,55	€ 2 679,14
14 jaar	€ 2 009,22	€ 2 250,61	€ 2 486,59	€ 2 728,10
15 jaar	€ 2 022,26	€ 2 275,40	€ 2 517,75	€ 2 769,21
16 jaar	€ 2 035,23	€ 2 283,42	€ 2 548,79	€ 2 810,28
17 jaar	€ 2 048,23	€ 2 291,39	€ 2 579,91	€ 2 851,34
18 jaar	€ 2 061,24	€ 2 299,52	€ 2 588,77	€ 2 892,50
19 jaar	€ 2 061,24	€ 2 307,51	€ 2 597,68	€ 2 933,62
20 jaar	€ 2 061,24	€ 2 315,58	€ 2 606,62	€ 2 948,18
21 jaar	€ 2 061,24	€ 2 323,77	€ 2 615,71	€ 2 962,82
22 jaar	€ 2 061,24	€ 2 331,68	€ 2 624,67	€ 2 977,45
23 jaar	€ 2 061,24	€ 2 339,75	€ 2 633,81	€ 2 991,95
24 jaar	€ 2 061,24	€ 2 347,79	€ 2 642,80	€ 3 006,40
25 jaar	€ 2 061,24	€ 2 355,78	€ 2 651,97	€ 3 020,88
26 jaar	€ 2 061,24	€ 2 363,83	€ 2 660,98	€ 3 035,39

*Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.*

## Loonschaal II

Voor de bedienden die sinds één jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn.

Ervaring	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
1 jaar	€ 1 935,90	€ 2 022,03	€ 2 038,93	€ 2 213,91
2 jaar	€ 1 941,67	€ 2 033,58	€ 2 084,93	€ 2 228,20
3 jaar	€ 1 947,50	€ 2 045,22	€ 2 125,32	€ 2 242,80
4 jaar	€ 1 953,08	€ 2 060,77	€ 2 165,85	€ 2 299,75
5 jaar	€ 1 958,82	€ 2 076,79	€ 2 206,49	€ 2 350,20
6 jaar	€ 1 964,52	€ 2 088,89	€ 2 246,92	€ 2 400,45
7 jaar	€ 1 970,30	€ 2 119,07	€ 2 287,60	€ 2 450,81
8 jaar	€ 1 976,64	€ 2 149,44	€ 2 328,30	€ 2 501,09
9 jaar	€ 1 992,66	€ 2 179,57	€ 2 368,88	€ 2 551,32
10 jaar	€ 2 008,82	€ 2 209,96	€ 2 409,49	€ 2 601,81
11 jaar	€ 2 022,55	€ 2 235,50	€ 2 450,00	€ 2 652,03
12 jaar	€ 2 036,11	€ 2 260,77	€ 2 490,53	€ 2 702,41
13 jaar	€ 2 049,87	€ 2 286,35	€ 2 522,57	€ 2 752,74
14 jaar	€ 2 063,37	€ 2 311,77	€ 2 554,48	€ 2 803,12
15 jaar	€ 2 076,79	€ 2 337,19	€ 2 586,53	€ 2 845,39
16 jaar	€ 2 090,11	€ 2 345,46	€ 2 618,54	€ 2 887,60
17 jaar	€ 2 103,44	€ 2 353,66	€ 2 650,58	€ 2 929,92
18 jaar	€ 2 116,78	€ 2 362,07	€ 2 659,65	€ 2 972,20
19 jaar	€ 2 116,78	€ 2 370,34	€ 2 668,80	€ 3 014,55
20 jaar	€ 2 116,78	€ 2 378,64	€ 2 678,04	€ 3 029,54
21 jaar	€ 2 116,78	€ 2 386,88	€ 2 687,39	€ 3 044,57

## Loonschaal II (vervolg)

Ervaring	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
22 jaar	€ 2 116,78	€ 2 395,11	€ 2 696,58	€ 3 059,62
23 jaar	€ 2 116,78	€ 2 403,51	€ 2 706,08	€ 3 074,63
24 jaar	€ 2 116,78	€ 2 411,72	€ 2 715,34	€ 3 089,48
25 jaar	€ 2 116,78	€ 2 419,95	€ 2 724,78	€ 3 104,29
26 jaar	€ 2 116,78	€ 2 428,21	€ 2 733,97	€ 3 119,28

*Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.*

## Loonschaal jongeren

Leeftijd	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
16 jaar	€ 1 409,51	€ 1 468,25	€ 1 489,00	€ 1 606,17
17 jaar	€ 1 503,47	€ 1 566,11	€ 1 588,26	€ 1 713,25
18 jaar	€ 1 597,44	€ 1 664,00	€ 1 687,54	€ 1 820,33
19 jaar	€ 1 691,42	€ 1 761,89	€ 1 786,80	€ 1 927,40
20 jaar	€ 1 785,38	€ 1 859,76	€ 1 886,07	€ 2 034,48

*Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.*

Bovengenoemde jongerenbarema's moeten eveneens de bedragen van het gemiddeld minimum maandinkomen respecteren, zoals bepaald in de cao van 1 juni 2016, geldend vanaf 1 januari 2022, en in cao 43/16 van 9 maart 2022, geldend vanaf 1 april 2022, te indexeren op 1 januari 2023 overeenkomstig art. 9 van onze cao GMMI van 9 juni 2016.



Leeftijd		Gemiddeld minimum maandinkomen	
		PC 200	cao 43
18 jaar		€ 1 785,52	<b>€ 1 806,16</b>
	Indien een eindejaarspremie wordt toegekend	€ 1 623,23	<b>€ 1 667,22</b>
19 + 6m anc. <sup>1</sup>		€ 1 805,18	<b>€ 1 806,16</b>
	Indien een eindejaarspremie wordt toegekend	€ 1 666,33	<b>€ 1 667,22</b>
20 + 12m anc. <sup>1</sup>		<b>€ 1 825,92</b>	
	Indien een eindejaarspremie wordt toegekend	€ 1 685,35	

<sup>1</sup> Hebben in principe recht op een eindejaarspremie omdat ze meer dan zes maanden anciënniteit hebben.

## Loonschaal studenten

Leeftijd	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
16 jaar	€ 1 212,51	€ 1 260,69		
17 jaar	€ 1 370,83	€ 1 426,18		
18 jaar	€ 1 529,06	€ 1 591,85	€ 1 726,53	€ 1 895,81
19 jaar	€ 1 655,61	€ 1 724,37	€ 1 872,03	€ 2 016,43
20 jaar	€ 1 718,93	€ 1 790,55	€ 1 944,57	€ 2 087,78

Deze lonen worden jaarlijks geïndexeerd op 1 januari.



## 2 Indeling van functies en loonvoorwaarden

Binnen PC 200 zijn de functies opgedeeld in vier klassen. Klasse A is de 'laagste' en klasse D de 'hoogste'. In grotere bedrijven is er vaak een eigen functieclassificatie die gebaseerd is op deze sectorale classificatie.

Er zijn 69 voorbeeldfuncties opgenomen in de sectorale functieclassificatie. De gebruikte functietitels gelden als indicatie.

Om het minimumloon te bepalen, wordt er gekeken naar het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar. Er wordt ook rekening gehouden met de periodes van afwezigheid die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties.

Functiebenaming	Klasse
Aankoper (m/v)	D
Assistent personeelszaken (m/v)	D
Boekhouder (m/v)	D
Communicatiemedewerker (m/v)	D
Database beheerder (m/v)	D
Diensthofd (m/v)	D
Kostprijsanalist (m/v)	D
Marketing analist (m/v)	D
Medewerker directiesecretariaat (m/v)	D
Meestergast (m/v)	D
Ontwerptekenaar (m/v)	D
Preventieadviseur (m/v)	D
Programmeur (m/v)	D
Redacteur (m/v)	D
Systeembeheerder (m/v)	D
Technisch-commercieel medewerker (m/v)	D
Vertaler (m/v)	D
Vertegenwoordiger (m/v)	D
Webmaster (m/v)	D
Baliemedewerker verkoop (m/v)	C
Bediende boekhouding (m/v)	C
Bediende personeelsadministratie (m/v)	C
Commercieel administratief medewerker binnendienst (m/v)	C
Dispatcher (m/v)	C
Documentalist (m/v)	C
Kwaliteitscontroleur (m/v)	C
Magazijnchef (m/v)	C

Functiebenaming	Klasse
Medewerker dienst na verkoop (m/v)	C
Medewerker lay-out (m/v)	C
Meet- en regeltechnicus (m/v)	C
Magazijnier (m/v)	C
Operator ICT (m/v)	C
PC Technicus (m/v)	C
Secretariaatsmedewerker (m/v)	C
Technisch bediende werkplaats (m/v)	C
Verantwoordelijke gebouwen (m/v)	C
Administratief medewerker (m/v)	B
Administratief medewerker aankoop (m/v)	B
Bediende economaat (m/v)	B
Bediende gegevensverwerking (m/v)	B
Kwaliteitsassistent (m/v)	B
Medewerker logistiek (m/v)	B
Merchandiser (m/v)	B
Telefonist/receptionist (m/v)	B
Technicus buitendienst (m/v)	B
Aanvuller (m/v)	A
Administratief medewerker redactie (m/v)	A
Chauffeur bestelwagen (m/v)	A
Facturencontroleur (m/v)	A
Medewerker verzending/post (m/v)	A
Typist/gegevensinbrenger (m/v)	A

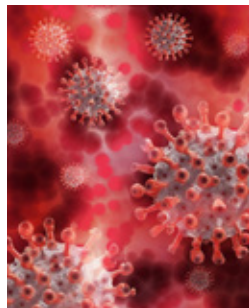
**De volledige lijst is verkrijgbaar bij ACV bouw - industrie & energie.**

### 3 Coronapremie

In het kader van de sectoronderhandelingen 2021-2022 werd er een éénmalige coronapremie toegekend onder de vorm van consumptiecheques.

De onderneming moet aan twee cumulatieve voorwaarden voldoen:

- ☞ positieve bedrijfswinst (code 9901) in 2019 en 2020 (kalenderjaar);
- ☞ omzet (code 70), of brutomarge (code 9900). Indien de omzet niet beschikbaar is, moet met ten minste 5 % gestegen zijn.



Indien:

- ☞ omzet (of brutomarge indien omzet niet beschikbaar)  $\geq 5\%$  dan is er recht op een coronapremie van € 125;
- ☞ omzet (of brutomarge indien omzet niet beschikbaar)  $\geq 10\%$  dan is er recht op een coronapremie van € 250.

De premie moet uiterlijk op 31 december 2021 toegekend zijn.

Om recht te hebben op deze premie moet de werknemer in dienst zijn op 30 november 2021. Premie wordt berekend pro rata de prestaties tussen 1 december 2020 en 30 november 2021. De gelijkgestelde dagen zijn identiek als bij de eindejaarspremie. De dagen tijdelijke werkloosheid omwille van corona werden ook gelijkgesteld.

Voor deeltijdse werknemers wordt de premie berekend pro rata het arbeidsregime op 30 november 2021.

Reeds betaalde coronapremies op bedrijfsniveau worden in mindering gebracht.

## 4 Ecocheques

Indien je een volledig jaar voltijds gewerkt hebt, heb je recht op ecocheques ter waarde van € 250. De referteperiode loopt van juni van het voorgaande jaar tot mei van het lopende jaar. De ecocheques worden in de maand juni afgeleverd.

Heb je geen volledig jaar gewerkt of werk je niet voltijds? Dan heb je recht op een deel van de ecocheques.

Deeltijdse werknemers:

Wekelijkse arbeidsduur	Bedrag
Vanaf 4/5 van een voltijdse	€ 250
Vanaf 3/5 van een voltijdse	€ 200
Vanaf 1/2 van een voltijdse	€ 150
Minder dan 1/2 van een voltijdse	€ 100

Binnen de onderneming kunnen deze ecocheques omgezet worden naar een ander gelijkwaardig voordeel.



## 5 Overurentoeslag

Bij overwerk moet er een toeslag betaald worden van 50 % bovenop het gewone loon. Dit loopt op tot 100 % bij overwerk op zon – en feestdagen. Alle premies en toeslagen moeten opgenomen worden in het loon voor de berekening van de toeslag.

## 6 Arbeidsduur

Arbeidsduur: 38 uur per week.

## 7 Jaarlijkse premie

In juni wordt er een jaarlijkse premie uitbetaald. De referentieperiode loopt van 1 juni van het vorige jaar tot 31 mei van het lopende jaar. Er wordt rekening gehouden met bepaalde gelijkgestelde periodes, zoals periodes met gewaarborgd loon, vaderschapsverlof en moederschapsrust. De premie wordt geprotaliseerd naargelang de tewerkstellingsbreuk. Bij uitdiensttreding voor juni, heb je eveneens recht op een deel van de premie (behalve bij ontslag omwille van dringende reden).

In 2022 bedraagt de jaarlijkse premie € 277,22.

De jaarlijkse premie kan binnen de onderneming naar een gelijkwaardig voordeel omgezet worden.

## 8 Eindejaarspremie

### Referteperiode

De referentieperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december, tenzij anders bepaald op ondernemingsvlak.

### Bedrag

De maandwedde van december of van de maand van uitdiensttreding.

### Datum van betaling

De eindejaarspremie wordt in de maand december betaald, tenzij anders overeengekomen in de onderneming.

## Toekeningsmodaliteiten

- ☞ 1/12 premie per gepresteerde maand, vanaf zes maanden tewerkstelling. Gelijkgesteld met arbeidsprestaties: vakantie, feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, eerste 60 dagen bij ziekte en ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof, betaald educatief verlof;
- ☞ pro rata bij ontslag of einde arbeidsovereenkomst wegen definitieve medische overmacht, SWT (brugpensioen), einde tijdelijk contract of contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens zes maanden;
- ☞ pro rata bij ontslag op initiatief werknemer, mits vijf jaar anciënniteit en presteren van de opzeggingstermijn;
- ☞ geen premie bij ontslag om dringende reden.

### 9 Klein verlet

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in PC 200 is iets gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best jouw beroepsverbond of vakbondsafgevaardigde.

### 10 Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Wil je je opzegtermijn berekenen? Neem dan contact op met ACVBIE of raadpleeg de website [www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie) om je opzegtermijn te berekenen (zie rekentools onder het tabblad 'Onze diensten' in het bovenste menu).

### 11 Telewerk

In het sectoraal akkoord 2021-2022 moedigen de sociale partners de ondernemingen aan om, wanneer zij telewerk implementeren, dit gedurende de looptijd van dit akkoord op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

De sociale partners adviseren ondernemingen die nog geen gesprek hebben gehad over deconnectie, dit aan te gaan in het CPBW binnen de haar toegewezen bevoegdheden en alle actoren te sensibiliseren over de risico's inzake overdreven connectiviteit.

## 12 Vorming

### Aantal dagen

	2020-2021	2022-2023
Ondernemingen met meer dan 20 werknemers	Gemiddeld vijf dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld zes dagen per voltijdse werknemer
Ondernemingen van 10 tot 20 werknemers	Gemiddeld vier dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld vier en half dagen per voltijdse werknemer
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers	Gemiddeld vier dagen per voltijdse werknemer	Gemiddeld vier dagen per voltijdse werknemer

De opleidingsdagen worden geproratieerd voor deeltijdsen. Deze dagen zijn te volgen tijdens de arbeidstijd. Daarbovenop heb je recht op twee extra opleidingsdagen buiten de arbeidstijd.

### Individuele en collectieve opleidingsdagen

Verschillende factoren in de onderneming hebben een invloed op de verdeling van het aantal collectieve en individuele dagen:

- ☞ grootte van de onderneming: 20 (of meer) werknemers of minder dan 20 werknemers;
- ☞ aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging;
- ☞ aanwezigheid van een opleidingsplan.

Bedienden met een overeenkomst van bepaalde duur van één jaar of minder hebben geen recht op individuele opleidingsdagen.

Voor meer info, neem contact op met jouw vakbondsafgevaardigde of ACVBIE-secretariaat.

### Welke opleidingen?

De opleidingsdagen worden gebruikt om beroepsopleidingen te voorzien. Deze worden aangeboden door CEVORA of zijn erkend door CEVORA. Het kunnen ook opleidingen zijn die georganiseerd worden door ondernemingen, sectoren of andere opleidingsverstrekkers.

## Procedure

In principe moet je werkgever een voorstel doen in verband met de opleidingsdagen waarop je recht hebt. Doet hij dit niet, dan kan je zelf ook het recht om de opleidingsdagen uit te putten activeren. Om je recht op de opleidingsdagen te activeren, moet je voor 30 juni 2023 een schriftelijk voorstel doen aan je werkgever. Als de werkgever niet akkoord is met de inhoud of de timing van het voorstel of als hij al een aanbod gedaan heeft, kan hij jouw voorstel weigeren. Indien de werkgever voor 31 december 2023 niet gereageerd heeft of een te beperkt opleidingsaanbod heeft gedaan, kan je de niet-toegekende opleidingsdagen nog gebruiken binnen de zes maanden na afloop van de cao. Dien hiervoor een aanvraagformulier in bij CEVORA.

De werkgever moet jouw verplaatsingskosten voor de opleidingsdagen vergoeden. Je ontvangt een premie van € 40 als tegemoetkoming in de verplaatsings- en opleidingskosten voor de extra opleidingsdagen buiten de arbeidstijd.

## Individuele premie

Volg je buiten de arbeidstijd en op vrijwillige basis een opleiding? Dan kan je een tegemoetkoming van maximum € 100/schooljaar ontvangen van CEVORA. Voor taalcursussen ontvang je maximum € 7 per gevolgd opleidingsuur.

Ben je minder dan één jaar in dienst, heb je geen diploma secundair onderwijs of ben je minstens 45 jaar oud? Dan kan je maximaal € 375/schooljaar terugkrijgen.

Oud-werknemers van PC 200 kunnen ook genieten van deze tussenkomst van € 375/schooljaar indien ze:

- ☞ op het moment van ontslag minstens vijf jaar ononderbroken anciënniteit binnen het PC 200 hebben;
- ☞ minder dan een jaar geleden ontslagen zijn;
- ☞ maximum in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs.



## 13 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing:

- ☞ SWT vanaf 62 jaar
  - Mannen: 40 jaar loopbaan;
  - Vrouwen: 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar loopbaan 2022.
- ☞ SWT vanaf 60 jaar en 40 jaar loopbaan (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023)
- ☞ SWT vanaf 60 jaar, 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023):
  - 20 jaar nachtarbeid;
  - Zwaar beroep (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar).
- ☞ SWT vanaf 60 jaar, 35 jaar loopbaan en voldoen aan de volgende voorwaarde (vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023):
  - Gewerkt hebben in een zwaar beroep (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar).

## 14 Tijdskrediet en landingsbaan

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- ☞ Met motief (zorg of opleiding):
  - voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar of voor de zorg van een zwaar ziek kind gedurende maximum 51 maanden (1/5<sup>de</sup>, halftijdse of voltijdse vermindering);
  - voor de zorg van een kind tot acht jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid gedurende maximum 51 maanden (1/5<sup>de</sup> vermindering);
  - voor het volgen van een opleiding gedurende maximum 36 maanden (1/5<sup>de</sup> vermindering).
- ☞ In het eindeloopbaanstelsel (landingsbaan).

Binnen PC 200 heb je ook recht op half- of voltijds tijdskrediet met motief gedurende maximum 24 maanden. Als je vijf jaar anciënniteit hebt binnen de onderneming wordt dit recht uitgebreid tot 36 maanden voor het volgen van een opleiding en tot 51 maanden voor zorgmotieven. Deze bepalingen zijn geldig tot 31 december 2023.

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- ☞ uitkering bij tijdskrediet met motief;
- ☞ uitkering bij tijdskrediet eindloopbaan (landingsbaan) vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (vijf jaar in de laatste 10 jaar of zeven jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar) of is je onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5<sup>de</sup> vermindering of een halftijdse landingsbaan (tot 30 juni 2023).

Een bediende van 55 jaar of ouder die zijn prestaties in het kader van een landingsbaan met 1/5<sup>de</sup> vermindert, heeft recht op een bijkomende maandelijkse tegemoetkoming van het Sociaal fonds. Deze vergoeding bedraagt € 77,47/maand (bedrag op 1 januari 2022).

De bediende van 60 jaar of ouder die zijn prestaties in het kader van een landingsbaan vermindert, heeft eveneens recht op deze vergoeding van het Sociaal fonds. Meer info op [www.sfonds200.be](http://www.sfonds200.be).

De wetgeving rond tijdskrediet en landingsbanen is complex en wijzigt snel. Indien je geïnteresseerd bent om gebruik te maken van één van deze systemen, neem dan zeker eerst contact op met ons!

## 15 Vervoerskosten

### Privé-vervoer

Voor een verplaatsing van drie km of meer (enkel) is er recht op een tussenkomst van 50 % van de prijs van de treinkaart (2<sup>de</sup> klasse). Voor bedienden met een jaarlijkse brutobezoldiging van € 29 680 of meer is er geen recht tot tussenkomst.

### Trein

De bediende heeft recht op een tussenkomst van 80 % van de prijs van de treinkaart. Er kan eventueel een derdebetalersregeling opgestart worden bij de NMBS.

### Ander openbaar vervoer

Tussenkomst bij een afstand van minimum drie km, vanaf 1 juli 2020 wordt dit verlaagd naar één km.

In het geval van een eenheidsprijs bedraagt de tussenkomst 71,8 % van de effectief betaalde prijs. Deze kan maximaal de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor een afstand van zeven km bedragen.

In het geval dat de prijs in verhouding is tot de afstand, is de werkgeversbijdrage gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart (gemiddeld 75 %) met een maximum van 75 % van de werkelijke kost.

### **Gecombineerd openbaar vervoer**

In geval van combinatie van de trein met een ander vervoersmiddel waarbij maar één vervoersbewijs wordt afgeleverd, wordt de werkgeverstussenkomst op dezelfde manier berekend als bij het gebruik van enkel de trein als vervoersmiddel.

Indien er meerdere vervoersbewijzen afgeleverd worden, wordt eerst de werkgeverstussenkomst voor elk vervoersmiddel apart berekend. Daarna wordt het totaal gemaakt.

### **Verplaatsing met de fiets**

Vanaf 1 juli 2022 bedraagt de fietsvergoeding € 0,20 per effectief afgelegde km (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van € 8 (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Dit recht is gekoppeld aan de ondertekening van een verklaring op eer met vermelding van het gebruik van de fiets en het aantal af te leggen kilometers. Deze vergoeding is niet cumuleerbaar met andere verplaatsingsvergoedingen behalve deze voor het openbaar vervoer.

## **16 Delegee worden, iets voor jou?**

In volgende gevallen kan men een syndicale delegatie voor bedienden instellen:

- ☞ in ondernemingen met 25 tot 50 bedienden: wanneer er ten minste 17 gesyndiceerde bedienden zijn;
- ☞ in ondernemingen met 50 en meer bedienden: wanneer er ten minste 25 % gesyndiceerde bedienden zijn, met een minimum van 17.

### **Waarom?**

1. Omdat inspraak belangrijk is.
2. Omdat waken over veiligheid en het bewaken van loon - en arbeidsvoorwaarden van levensbelang zijn voor jezelf en jouw werkmakkers.
3. Omdat opkomen voor jezelf en voor jouw collega's alleen maar kan als er delegees zijn.

*Dit willen we ook waarmaken in kleinere bedrijven! Interesse? Contacteer ons!* 31

## Adressen ACV bouw - industrie & energie

<b>Aalst - Oudenaarde</b>	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
<b>Antwerpen</b>	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
<b>Bastogne</b>	Rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
<b>Brussel</b>	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
<b>Charleroi</b>	Rue Prunieuu 5	T 071 23 08 93
<b>Gent - Eeklo</b>	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
<b>Hasselt</b>	Frans Massystraat 11	T 011 29 09 80
<b>Leuven</b>	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
<b>Liège</b>	Boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
<b>Mechelen</b>	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
<b>Mons - La Louvière - Hainaut Occidental</b>	Mons: Rue Claude de Bettignies 10 / 12	T 065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
<b>Namur - Brabant Wallon</b>	Bouge: Chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonniers 14	T 067 88 46 35
<b>Turnhout</b>	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 00
<b>Verviers</b>	Pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
<b>Waas en Dender</b>	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
<b>West-Vlaanderen</b>	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel / Augustus 2022

Koningsstraat 45  
1000 Brussel

T 02 285 02 11

acvbie@acv-csc.be  
[www.hetacv.be/acvbie](http://www.hetacv.be/acvbie)



acvbie.vakbond



ACVBIE - CSCBIE



**ACV**

bouw - industrie & energie